



TITLE:

經營信任會の效果に就いて

AUTHOR(S):

大塚, 一朗

CITATION:

大塚, 一朗. 經營信任會の效果に就いて. 經濟論叢 1935, 40(1): 236-252

ISSUE DATE:

1935-01-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130536>

RIGHT:

大正四年六月二十二日第三種郵便物認可 (毎月一回一日發行)

京都市帝國大學經濟學會 經濟叢論

第十四卷 第一號

昭和十一年一月一日發行

新年特別號

免稅點以下の小所得者への地方課税	法學博士 神戸正雄
勢力關係の性質	文學博士 高田保馬
ブラジルに於ける移民制限問題	法學博士 山本美越乃
政策研究に就て	經濟學博士 作田莊一
農業政策の擔當者としての産業組合	經濟學博士 八木芳之助
漁村經濟調査論	經濟學士 饒川虎三
私經濟との比較による財政の本質	經濟學士 中川與之助
自由主義の論據	經濟學士 柴田敬
フランス・フランスに就いて	經濟學士 松岡孝兒
山口藩に於ける幕末の洋式工業	經濟學士 堀江保藏
支拂準備の法定に就て	經濟學士 中谷實
獨乙の漁場入會制度に就いて	經濟學士 岡本清造
積荷單獨海損填補方法の吟味	經濟學士 佐波宣平
ロッシヤーの歴史的方法	經濟學士 白杉庄一郎
經營信任會の效果に就いて	經濟學士 大塚一朗
貿易統制の制限性と促進性	經濟學博士 谷口吉彦
酒税の改正	經濟學博士 汐見三郎
現金の流通と預金の増減	經濟學博士 小島昌太郎
國益主法掛について	經濟學博士 本庄榮治郎
新着外國經濟雜誌主要論題	

(禁 轉 載)

經營信任會の效果に就いて

大塚 一朗

一、序 言

曩きに私は經營信任會(Vertrauensrat)と稱せられる一特殊型式の工場委員會に就いて、其の形態的性格を究明した。ここでは、それを基礎として、經營信任會が其の形態的性格の作用によつて、發揮すべき社會的效果に關する考察を行ひたいと思ふ。

一つの社會的施設殊に生産組織の上の施設としての經營信任會の效果を考察するには、第一に、國民經濟的福祉を總體的に把握する見地に立つて、此の施設が一國の生産、消費、資本、勞働階級等々の上に總體的に生ずる所の效果を問題にすることが出来る。

しかし、右のものと相並びて、此の施設がこれを設置される各箇企業の上で、其の各箇資本とならびに其の從業勞務者との立場に對して、直接に生じ來たる效果の如何を問ふことも、また別に一つの見地でなければならぬ。而して、此の小論にては、後者の見地に立脚し、且つその考察對象は姑くこれを從業勞務者の立場に對する效果の上限定する。

次に、一つの社會的、歴史的施設としての經營信任會が生じ來たるべき效果の内容を具體的に

認定するには、此の施設が實際に設けらるべき地盤の上に具はる所の歴史的、具體的特質を顧なければならぬのである。即ち、此の施設が實際に生れ出でた所の地盤は、一九二〇年代より、一九三〇年代の初頭にかけて、益々激化して來た階級闘争の結果として、經營の内外に亘りて、廣く勞資間の秩序的關係が潰爛の極に達し、剩へ世界恐慌の波浪の中に漂へる爲遂に資本主義的組織に立てる國民經濟的福祉の困窮が救はれ難き状態に陥りて、かくて、新興の第三勢力が社會民主主義と共產主義とを、其の支配的地位より顛落せしめるに至つた直後の獨逸産業社會であるのだが、此のことは經營信任會の具體的效果を知らんとするに看過し得ざる事情であらう。

しかし、今ここに經營信任會の效果を考察するに當つては、單に、工場委員會の一型式としての經營信任會がそれを純粹の、理念型的なる企業制經營上に適用、設置したる場合に於いて、一般的に生ずるであらう所の效果を問題にしやうと思ふ。従つて、以下の考察は、この施設が現實に設けられた地盤たる獨逸産業社會の上に見られる所の前述の如き歴史的、具體的事情との關聯に於いて、行はれる所のものではない。

二、企業制經營に於ける從業勞務者の二面的利害關係

經營信任會の關する限りに於いて從業勞務者の概念を廣義に解すれば、これによつて、企業的生産組織の中で何等かの勤勞に従事する一切の被傭者が意味される。従つて、企業の主體たる個

人乃至は企業主體たる法人の法的代表者は其の中に含まれないが、所謂俸給取職員 (Angestellten) として社會的、經濟的に所謂賃銀勞働者 (Lohnarbeiter 或は Arbeiter) と異なる地位にある被傭者も亦同じく從業勞務者 (Beschäftigten) たる資格を以て經營信任會に關係する¹⁾。しかし、ここでは主として、狹義に解せられたる從業勞務者即ち賃銀勞働者の立場を中心にせる考察を進めて行かうと思ふ。

ここに從業勞務者としての賃銀勞働者といへば、賃銀といふ形態の生活資源を得んが爲に、企業主とよばれる所の資本所有者を以て經濟的責任者として立つ生産組織の中に於いて勤勞に従事する人々のことである。從業勞務者の本質を示す所の右の形式的規定によつて示唆されてゐるやうに、資本主義的生産關係の上で此の種の社會的立場に立てる人々は、經營内の生活過程にて二つの範疇の利害關係面に包まれてゐる。ここでは一を形式的利害關係と呼び、他を實質的利害關係と名づけておかうと思ふ。

三、形式的利害關係

從業勞務者が、經營内の生活に於いて、その獲得する賃銀其の他の形態の經濟的所得の大きさや其の就業による所得機會の安定等を契機とする重要な經濟的利害關係を其の身に有してゐることは更めていふまでも無い。しかし、從業勞務者としての賃銀勞働者は經營内の生活に於いて、右

1) 國民勞動規制法 (AOG.) §1, §7.

の經濟的性質のもの他に、なほ又就業時間、勞働過程に於ける規則的拘束、休暇規定、物的勞働條件等の如き諸因子によつて成立する諸々の身體的利害關係を有してゐる。

企業的生產組織に於ける從業勞務者の立場に係かる利害關係として、以上の如き諸々の實質的性質のものの意義が甚だ重要なこと勿論だが、この他に、これとやらんで、なほ別の利害關係が存してゐる。

抑々企業的生產組織に於いて、賃銀といふ形態の經濟的代償と引換へに勞働力といふ形態の生產手段を供給する所の從業勞務者は、成る程一面には資本に對する商品の賣手であらう。しかし、彼が供給する所の勞働力が生産の過程にて利用されるが爲に、彼的人格自體が勞働過程の一要素として其の中に投ぜられざるを得ないのである。そこで、直接には其の勞働過程が間接には又企業運營の全過程が、何人の意志にて規定されるかといふことは、賃銀勞働者が、狭くは經營内にて廣くは一般社會關係にて、其の人格的尊貴を相對的に維持する上に、甚だ重要な意義を持つこととなる。換言すれば、經營生活に於ける統制作用の基く所が、從業勞務者側の自律的意志であるか、或は資本代表者の專制的意志であるか、乃至は其の兩者の協調的操作であるか、といふことは、經營關係の上に共存的生活を営む人々の間に於ける人格的尊貴の相對的均衡を制約する契機たる所のものである。

若し今、社會的過程の上の行動を制約する力を所有することの大小が、箇人又は集團の享有す

2) Vgl. E. Wehrle, Der Warencharakter der Arbeit und das Heutige Recht, S. 4.
3) 森戸辰男氏譯、勞働者問題60-61頁及び、高田博士、經濟理論に於ける勢力の地位(本誌第39卷第5號34頁)参照。

る社會的勢力分量を意味するとすれば、經營的生產關係に於ける統制機能の所在如何は、經營生活内の社會的勢力均衡の構造を制約するものであるともいへる。經營内關係に於ける社會的勢力均衡の構造如何が直ちに資本の側と從業勞務者の側との夫々の實質的利害に對して重要な影響を及ぼすことになるのは疑無い。しかし、共存生活上に於いて享有される社會的勢力は、右の如くこれに基いて規定される所の利己的な實質的利害との關聯を離れても、それ自體として又、社會的過程に於ける自我感の擴充といふ本能的満足や或は社會的理想の實現といふが如き道德的満足やに對する前提條件として、人間生活の上に貴重な意義を有するものである。

要約していへば、資本に立脚する生活にて、從業勞務者の立場に係かる利害關係には諸々の實質的性質のものがあるけれども、その他になほ、右に述べる所の如く、經營内に於ける成員の人格的尊貴の上の均衡關係乃至は又社會的勢力の相對的享有量ともいふべきものを以て内容としてゐる所の、形式的性質のものが又別に認められるものである。

一體、多數の人の結合を基礎として成立してゐる勞働の組織に於いては、それが行政的性質のものであらうと、協同組合的性質のものであらうと、はた資本家的、私經濟的性質のものであらうとに不拘、これに嚴格なる統體性的命令系統が確立してゐて、その間に行動規律の維持が必要なるは疑無き所であらう。⁴⁾ ただ問題は、企業的生產組織の上の統體性的命令系統にて、何人が最高統裁者 (Leiter) の地位を占めるかといふことである。純粹形態の資本主義的經營にては右の地

4) Lewisohn, Neue Führerproblem in der Industrie, SS. 19-20.

位は、いふまでも無く一般に、その事業の資本的責任者或はその意志によりて設置される代表機關がこれを占める。かくて、經營生活に於ける從業勞務者の人格的活動は、究極に於いて、其の事業の資本的責任者の意志によつて他律的に規定される。名目的に見る限り、市民社會の法律は一切個人に一樣の平等の基本權と自由とを保障してゐるにも不拘、實質的に見るならば、賃銀勞働者が全般的社會的地位、殊に又經營内の地位に於いて、何等眞實の自由を有せず、又資本の所有者と同權的關係にあるに非ずといはれるのは、右の如き事實の存するあるに因るのである。

企業的生產組織の中に於いて、資本的責任者の手に最高統裁機能の歸屬が齎されるに至る根據については、いろいろの説を見る。ジョーンズは、企業統制機能が事業危険、而して實に法律的契約に基く經濟的危険の負擔者の手に當然歸屬すべきものであるといふている。しかし、企業的生產組織に關係するにより、賃銀勞働者も亦各種の危険を負擔するものであることは、ジョーンズ自身も亦これを指摘してゐる通りであり、就中失業、作業上の災害、職業病等を契機とせる諸種の危険が勞務者に對する意義は特に重大なものである。而して、これらの危険も亦、企業統制の内容の如何によつて影響を受けるもの故、資本的責任者の經營統裁が齎される根據をば契約に基く經濟的危険の負擔といふ如き私有制的正義關係に覓めんとするジョーンズの見解は、現存事實の法制的辯護として首肯すべきものを持つてゐても、事實其のものの成立根據に關する理解としては、僅にその半面に觸れてゐるのに過ぎない。他の半面の根據は、これを資本主義的經營

- 5) Hüber, Der Kartellcharakter von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband, S. 52.
- 6) Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte, SS. 10-11.
- 7) Jones, The Economics of private Enterprise, p. 183, p. 190.
- 8) ibid. p. 188.
- 9) Hardy, Risk and Risk-Bearing, p. 340.

の目的の中に覓めなければならぬであらう。

資本主義的經營は利潤の獲得を以てその本質的目的として立つのである。故に、これに参加せしめられる勞働力は、此の根本的意志に制約される用法にて利用されなければならぬ。それが爲には、企業の最高統裁機能が資本的責任者の手に掌握せらるべきことが純粹形態の資本主義的經營の本質的要求となつて來るのである。此の根本的要求が前提されてゐる所へ、經濟的勢力の大きな懸隔が參加して來る爲に、たとへ勞資兩者に名目的の平等權が與へられても、事實の上では勞働に對する資本の優越的強制力が成立して、そこに資本的責任者による企業の最高統制機能の掌握といふ現象が見られることになるのである。

さて、問題は、經營信任會の施設によつて、企業制經營内の右の如き社會的構造關聯上に於ける從業勞務者の人格的地位に對して、如何なる影響が及ぼされるに至るかといふことである。それは從業勞務者の立場から見て利であるのか、又不利であるか。ここに、此の問題を具體的に限定して、經營信任會の施設は、純粹の資本主義的經營内にて從業勞務者が資本的責任者又は其の代表者に對して本來有する所の人格關係上の被制約的、從屬者の地位をば、何等かの程度に改善して彼等の經營内の活動上の自律性を増加せしめ、以てその人格的尊貴を高め、其の社會的勢力を進展せしめる上に何等か役立ち得るかといふことにだけついて、考へることにしよう。

此の問題は、經營信任會が經營内の統制關係上に與へられる所の職分、及び經營信任會の從業

者側構成員たる信任員の選出方法に關する認識を基礎として解答されなければならぬ。その爲には、別の機會に爲されたる經營信任會の構成に關する考察にて與へられた處をばここに援用することにしやうと思ふ。

經營信任會にては、從業勞務者群の中から從業勞務者の資格に於いて選出されたるものが、經營内の勞働管理に關する一切の事項に就いて發言の機會を與へられる。ただ此の限りにて見るならば、全く物的生産手段と等しく、黙々として資本的責任者の指令の下に統制されて、只管與へられたる筋肉勞働に従事し、殆んど單に一種の商品的存在に過ぎざる如き境遇にあることを純粹形態とする所の賃銀勞働者の經營内の社會關係上の地位に對して、一步の有利なる變革が齎されるといへるのである。しかし、翻つて、其の發言の性質が單なる進言に止まつてゐて、何等これによつて資本代表の自律的決定が法的拘束を受けるのではなく、剩へ其の進言も資本代表たる經營指導者の統率下に行はれ、且つ其の進言の事項範圍が直接の勞働管理關係を超えて企業的一般的經濟關係に及ぶことは、嚴重に禁止されて、其の違反は名譽裁判上の所罰に附せられると定められてゐるが如きは、¹⁰⁾此の施設によつて經營内の社會關係上に於ける從業勞務者の人格的地位の向上の爲に齎されると見へる所が、如何に其の實效價值の微弱なるかを知らしめる。なほ、此の場合に、經營信任員の選出そのことが、經營指導者と政治結社の機關たる國民社會主義的各箇經營單胞細胞長との合意に基く候補者の決定によりて、根本的に制約せられ、且つ其の人數も亦極

めて少數に制限されてゐるのだから、經營信任會が從業勞務者の社會關係的地位の向上を齎す作用は益々薄弱なものになる。殊に又、經營信任會の統裁的地位は當然に資本代表に歸屬するものと定められてゐて、此の規定は經營内從業勞務者の地位の一般的從屬性の原理を含むから、經營生活に於ける從業勞務者の資本代表に對する關係的地位の劣等性が、單なる社會的事實現象たるに止まらず、進んで公法的規範を以て其の法的妥當性を宣言されるに至るわけである。此の點は、むしろ、企業制經營内の社會的關聯に於ける從業勞務者の人格的地位をして一層その被制約性を大ならしめるものと見られる。

しかし、右の點を充分に批判するにはなほ考慮すべき他の事情がある。第一に、國民勞働規制法は、根本原理として、經營が單なる私的經濟機關たるに止まるものに非ずして、進んで國民及び國家の共同利益の爲の公的共同機關たる性質を有するものであることを、宣言してゐる。¹¹⁾從つて又更に、經營指導者の勞働管理上の處置について經濟的、社會的不當の認定が信任員の多數によつてなされる場合に、たとへそれが甚だ煩雜なる手續拘束の下に於いてゐあつても、ともかく此の事情を經營信任會より、勞資關係上の公益保護者たる勞働管理官の前に提訴、抗告し得べきことが定められてゐるのである。

これらの點を顧れば、企業制經營内勞資兩者の關係は今ほ單なる私的性質のものではなくなつて、それに對して公的性質が與へられることになり、經營信任會は、此の性質に基いて經營内に

11) AOC. § 1, § 10.

現はれ來たる、公共的、全體的福祉の契機に關して一種の公權を授與されるに至つたことが認められる。

かくて、經營內的社會關係にて資本代表が純粹の私的勢力に基いて優越的地位に立ち、これに對して從業勞務者が名目的平等權の衣に包まれながら、實質的には全く一方的な私的屈從の地位に立ちて殆んど一箇の商品たるにすぎぬ取扱を受けるといふが如き現象が、經營信任會のあるによつて其の廢棄の方向に一步を進めたといへるであらう。此の點に意味深長なる變革的作用の片鱗を見出して、そこに又、經營信任會が、從業勞務者の經營內的地位の向上の爲に、輕微ながらも若干の貢獻を致すべき可能の存することが認められる。

畢竟、經營信任會の施設は、これを純粹形態の企業制經營内に適用して考へる限り、從業勞務者の立場の上の形式的利益の増進といふ方向から見て、與へる所は未だ甚だ少いが、さりとて決してこれより奪ふ所のあるものではなく、理念型的企業制經營内にある從業勞務者の人格的地位は、これによつて多少の、向上を見るべきものである。

四、實質的利害關係

企業制經營内に生活する從業勞務者の立場に係かる利害關係全體の中にて、前項にて取扱はれた形式的利害關係と相並びて、他の一面を成す所の實質的利害關係とは何か。それは、從業勞務

者が、其の資格に於いて經營内の生活上に享受する經濟的所得、身體的保安、及び其の他一般に彼等の文化的生活内容の充實に直接役立つべき諸條件上の得失如何を意味することである。

經營内の生活上にて從業勞務者の立場に係かる所の右の意味の實質的福祉關係の中にて、從業勞務者が其の資格に於いて享受する所の經濟的所得、就中固有の賃銀形態に於ける所得の大小が、最も重要な意義を有するものであることは疑無い。しかし、此の關係を過重視して、他の諸關係を看過するのは、此の問題の考察上、既にその出發點にて大なる過誤を冒す所以である。

かくて、從業勞務者の經營内の生活上に係かる所の實質的福祉關係としては、賃銀所得の單位額の大きさの他に、なほ、從業機會の安定性、その他賃銀關係以外の諸實質的勞働條件一般が又重要な意味を有してゐる。

さて、今經營を以て單純に一箇の資本的營利機關たるに過ぎぬと考へ、これに利用される勞働力は又従つて、單なる一種の商品として供給されるものであると見ることが、理念型的企業制經營の本質であるとするならば、これに於いて從業勞務者の實質的福祉が確保される手段としては、從業勞務者が、箇人として雇傭契約締結の機會を求める際に、比較的好條件を提供する雇主を選択するといふことより他に道の據るべきものは無い。此の場合、雇主たる企業主は、専ら自己の利潤追求に没頭して、又何等從業勞務者の福祉の如きを考慮すべき餘裕を有せざる譯けである。且つ、一般自由主義的見解によれば、從業勞務者の福祉は彼等自らの責任に他ならざれば、雇主

はただ自己の營利に適合する勞働條件を提供すれば足りるのであり、これが採否は偏に従業勞務者の自由なる選擇の責任に屬する所であると考へられる。かくて、法律的にも、道德的にも、何等勞働條件の内容を制約する條件は存在しない。かくの如き性質の勞働關係を含む所の企業制經營は、單に一つの概念的存在たるに止まらない。十八世紀の中葉より十九世紀の中葉に近く、歐洲の初期的高度資本主義時代に於ける企業制經營は、一般的にかくの如き性質のものであつた。¹²⁾

かかる間にも、資本主義社會に於ける勞資兩階級の上の現實事態が發展せるに制約されて、右の如き純然たる物的性質の勞働關係と異なるものを有する所の經營內的社會關係が實際に現はれる様になつて來た。これは、家父的勞働關係 (Die paternalistische Arbeitsverhältnisse) と呼ぶべく、或は又溫情主義的勞働關係ともいふことが出来るもので、前世紀六十年代を中心として廣く歐洲の高度資本主義社會に見られたものである。此の種の勞働關係にては、雇主たる企業主が、其の従業勞務者の身體的、精神的福祉に就いて、恰も善良の家父が、自助自衛の意志と力とに不足せる未成年子女の看護、育成に就いて有すると同じ道德的責務を感じて、自ら積極的に經營內的生活上の従業勞務者の實質的福祉の爲に施設せんとするのである。¹³⁾

かかる性質の勞働關係は勿論、理念型的企業制經營に於けるものと其の内容を同じくするものではなく、これに於いては従業勞務者の立場の上の實質的福祉は、彼等の箇人的なる自助的配慮による他に、なほ雇主の道德的責任感がこれに對して保護を加へる。

12) Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, SS. 62-65.

13) Geck, a. a. O. SS. 72-73.

然るに、今國民的勞働規制法が新獨逸の勞働關係を規律する所を見るに、企業制經營に於ける經營指導者(Der Führer des Betriebes)即ち、雇主は其の從業勞務者の福祉について、右の家父的勞働關係に於ける雇主の道德的責任と同じき内容の責任を負擔せしめられてゐる。¹⁴⁾しかし、さりとてこれを企業制經營内の社會關係に現はれたる單純な復古的反動現象と見るべきものではない。前後兩者の間には、經營内の社會關係の性質上に現はれた意味深き發展が見出される。

成る程、家父的勞働關係にありても、雇主の温情主義的、道德責任感が從業勞務者の立場の上の實質的福祉について積極的に配慮する所であるが、その配慮は飽迄も私的性質のものであつて、雇主個人の感情に基礎をおけるに過ぎないのである。國民的勞働規制法の下に於いて、雇主がその從業勞務者の實質的福祉について致す所の配慮は、右と比べて、顯著な特質を有してゐる。即ち、國民的勞働規制法の場合には、從業勞務者の實質的福祉の爲に雇主によつて致される所の配慮は最早單なる私的恣意の問題ではなく、公的責務の問題に屬してゐる。從業勞務者の實質的福祉の爲の配慮が私的事務より公的義務に轉化したることの上に重要な意味の推移が見出される。

而して、經營信任會は、かくの如き公的義務の遂行上に雇主を援助して、從業勞務者の實質的福祉の爲に貢獻すべき公的性質の任務を負はされてゐる施設である。それ故、經營信任會は企業制經營内の從業勞務者の實質的福祉については重要な關係におかれてゐる。勿論、從業勞務者の

14) AOG. § 2.

福祉については、労働関係の官憲的公益保護者たる労働管理官や社會的名譽裁判所等¹⁵⁾が一方に於いて適當な指導と監視とをこれに加へることを得るであらう。しかし、經營内部に常置されて、剩へ従業員の間より選出される成員より成る所の施設たる經營信任會が、それらの官憲的施設と並びて、従業員労働者の實質的福祉の確保について、重要な意義を有するのは明なことである。蓋し、經營信任會は直接、現實に經營内の労働關係に接觸してゐるものだからである。¹⁶⁾

さて、經營信任會が右の如く雇主を援助して従業員労働者の實質的福祉の爲に貢献するといふことは、如何にして、如何なる程度に可能であるか。

經營信任會は従業員労働者の福祉の爲に、これを助成すべき諸手段について熟議、進言の一般的義務を有してゐるが、特に労働條件就中經營規則の設定及び實行、並びに工場保安の改善に役立つ諸手段について熟議、進言すべきものである。

經營規則は常時二〇人以上の従業員を有する經營にて、例外無くこれに設定せらるべきことを定められた公的性質の、經營内の労働關係規律であつて従業員の福祉保護の爲に、最低條件として法的拘束力を有してゐる。¹⁷⁾其の中に規定せらるべき強制事項は、従業員労働者の實質的福祉關係を殆んど全般的に制約するものである。即ち、労働時間、賃銀給與の時及び方法、出來高拂計算の基礎、無豫告解雇の原因事項、經營内罰則等が強制事項に屬してゐる。右の他に普通解雇及び一般的賃銀給與の高さ等は經營規則の中に規定せらるべき強制事項ではないけれども、これ

15) AOG. 4. Abschnitt

16) Vgl. Wehrle, Warencharakter der Arbeit u. das Heutige Recht, S. 90.

17) AOG. § 30.

らが從業勞務者の實質的福祉について重要な意義を有する事項である爲め、經營信任會の進言は勿論それに及び得る。

しかし、從業勞務者の福祉に關する、以上の如き諸事項は總べて經營指導者としての資本代表が一方的に決定する所であつて、即ち經營信任會は從業員代表の地位にて雇主との間に右の諸事項に關する團體協約を締結するものではない。經營信任會のなし得る所は、雇主が從業勞務者の福祉の爲に自ら負へる一般的義務の遂行上に、進言提示の手段を以て干與し得るものにすぎないのである。故に、經營信任會は、法律的權能乃至は經濟的集團勢力を利用して、從業勞務者の實質的福祉の向上の爲に、契約機構の上にて雇主を牽制するといふ手段を有せざるものである。従つて、勞働條件の内容に關して從業勞務者の立場から現實に重視される諸點の上の希望乃至は意見をば、進言提示の形態にて雇主に知らしめて、其の一方的裁斷上の參考資料を供給するといふことは、經營信任會が從業勞務者の福祉の爲の貢獻に利用し得べき最高限度の手段である。

かくて、諸々の勞働條件殊に賃銀の高さをば、國民經濟一般について其の時々に現に存するであらう所の平均的利潤率が、正常的にその爲の侵蝕を受ける程度に至る迄も、これを引上げて行くやうに、勞働階級の團結的勢力の利用によつて雇主を牽制するが如きことは、經營信任會の能くし得べき所ではない。¹⁸⁾殊に況や、經營信任會は其の制度的任務の本質に於いて從業勞務者の階級的特殊利益を主張することを許されざるものであるから、右の如き程度に及ぶ勞働條件の向上は最初から經營信任會の希求せざる所である。若し又、假に、かかることが經營信任會にて進言せられたりとしても、勞働條件の一方的裁斷權を與へられたる雇主がこれを採擇するであらうと

18) Vgl. Günther, Die gesunkene Kaurkraft des Lohnes, S. 87.
櫛田民藏、勞働組合をめぐる二つの經濟思想(大原社會問題研究所雜誌 4卷1號 194頁以下)

は考へ得ざる所である。

右述ぶる所にて知られるやうに、經營信任會が從業勞務者の實質的福祉について貢獻し得る範圍としては極めて制限せられた消極的性質のものに過ぎない。即ち勞働階級の團結的勢力に立脚して資本の利益と抗争し、積極的に資本利潤を侵蝕して、從業勞務者の階級的特殊利益を増進して行くといふことは經營信任會の可能的作用の範圍外に屬してゐる。

けれども、此の場合に於ける、經營信任會の効果をば、全く無意義と見るのは當らぬ。抑々、從業勞務者が企業制經營内にて享受し得べき實質的福祉の程度は、企業に於いて其の爲に費す所が少くとも平利的利潤率の實現を妨げざる範圍に止まるべきことが資本の立場から要求される。しかし、これに對して從業勞務者の側から見れば、其の爲彼等の享受する實質的福祉が常にただ一方的に資本の立場を基準として決定せられ、偏にそれが經濟的勢力の制約に委ねられて勞働力が單なる一種の物的商品と同じく取扱はれるといふことは、到底堪え得べきことでは無い。

そこで、各箇の具體的國民經濟の實態的關聯に包まれてゐる一般的文化狀態や並びに其の國の傳統的身分生活形態や、が一種の社會的勢力となつて作用して、當該國民共同體の傳統的內部構成の上から見て正常的に然るべき程度の賃銀勞働者の生活を可能ならしむべき實質的福祉について、略ぼ一定の標準的なものが暗黙的に社會の上に要求されてゐるのである。かくて、經營信任會はかくの如き社會的勢力の要求を顧みて、其の暗黙的標準を明示的に宣言し、これを經營指導者たる雇主の考慮に對して進言して、其の注意を喚起することが出来るのである。

固より、その採否は經營指導者の自由裁量に屬してゐるが、事實上其の決定が餘りに前述の如き社會要求と背馳したる場合には、經營信任會は、規定の手續過程を経て、其の事情を勞働管理

者に提訴して、以て經營内の生活に於ける從業勞務者の實質的福祉に關する社會的標準の維持の爲に國家的強制力の發動すべき機縁をつくることも出来るのである。勿論、此の場合に於ける勞働管理官の裁決が、一般的に資本主義的國民經濟秩序の維持を困難ならしめるが如き程度に迄も資本の利益を侵蝕して、一方的に從業勞務者の實質的福祉をのみ顧慮するものに非ることは、全般的制度體系の本質的指向に制約される必然的歸結である。しかし、箇々の具體の場合に於いては、從業勞務者の實質的福祉に關する其の時々社會的標準を尊重して以て勞資間の平和的秩序を確保するといふことが、勞働管理官の第一に心懸ける所であらう。このことは勞働管理官といふ官憲的施設の本質的任務から見て疑を容れる餘地が無い。

經營信任會は又別に、勞働生産力の増進を齎すべき方法の實行に關して資本の爲に協力し、其の他一般に經營内の生活上の平和關係の助成に努力することによつて、企業經營上の勞資共同の収益力を高め得るやうに作用することが出来るのである。このことは又、間接に從業勞務者の實質的福祉の増進に資益する效果を生ずる。²⁰⁾

五、結 言

經營信任會がそれ自體として從業勞務者の福祉の爲に齎らし得べき效果は、效果の成立する過程が消極的性質のものである爲、其の程度も亦甚だ限られたものである。しかし、さりとてそれは無意義では無く、それ自體の作用範圍を有してゐる。ただ、此の施設が資本主義的秩序の上の國民經濟的福祉の維持を企求する政治體系の基礎の上に設けられたものであることは、又必然的に從業勞務者の利益の爲の效果を制約してゐる。

20) Vgl. Nicklisch, Die Betriebswirtschaft, S. 524. S. 527.

21) Kokkalis, Der Unternehmungsgewinn, S. 226.